

CAI  
L

-E227

Travail  
Canada

# Federal Mediation and Conciliation Service

3 1761 11767 606 4

## OUR ROLE

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) is responsible for the administration of Part V of the Canada Labour Code. This legislation establishes the framework within which collective bargaining is conducted in the federal private sector. Industries covered by Part V include railways, airlines, interprovincial trucking, banking, broadcasting and communications, shipping and longshoring, uranium mining, grain elevators and Crown corporations.

Specifically, the Federal Mediation and Conciliation Service is responsible for supplying the dispute resolution services provided for in the legislation. These services include the conciliation and mediation of disputes between employers and unions during the negotiation of collective labour agreements, preventive mediation to assist the parties in improving their relationship during the term of an agreement; and the provision of arbitrators to hear and decide grievances which arise during the day-to-day administration of the collective agreement. In addition, FMCS is responsible for advising the Minister of Labour on matters of policy relating to collective bargaining and the industrial relations system.

The Canada Labour Relations Board (CLRb), which is an autonomous quasi-judicial agency reporting to Parliament through the Minister of Labour, also has responsibilities relative to Part V of the Canada Labour Code. The CLRb is responsible for determining the scope of bargaining units, conducting representation votes and certifying bargaining agents, and for making determinations when it is alleged that a provision of the Labour Code has been violated. Since 1972, the CLRb has been totally independent of Labour Canada.

## HOW WE WORK

The Federal Mediation and Conciliation Service is directed by the Associate Deputy Minister of Labour. In order to carry out its responsibilities effectively, FMCS is organized into three branches: Mediation and Conciliation; Arbitration Services; and Program Planning and Technical Support.

The three branches are located at headquarters in the National Capital Region. The Mediation and Conciliation Branch also has field offices in six cities across the country

with staff available to provide immediate response to collective bargaining disputes. In addition to appointing arbitrators to resolve grievances arising out of collective agreements between parties subject to the Canada Labour Code (Part V), the Arbitration Services Branch also appoints adjudicators to hear and dispose of complaints of alleged unjust dismissal filed under Part III of the Code by non-unionized employees. This Branch also does research into various aspects of and developments in the arbitration field. The Program Planning and Technical Support Branch provides socio-economic analyses of collective bargaining matters and technical expertise to assist mediators and conciliators, and conducts research into industrial relations policy issues on behalf of the Associate Deputy Minister.

## THE PROCESS

Conciliation is a persuasive technique used by skilled FMCS personnel to assist unions and employers in settling their collective bargaining differences. It involves a thorough exploration of alternative courses of action and solutions, in an effort to find a compromise position that each party can accept. During the conciliation phase, the parties do not have the right to strike or lockout. If conciliation is unsuccessful in

assisting the parties to resolve their dispute, the Minister formally advises the parties of the termination of the conciliation process, and they acquire the right to strike or lockout after seven calendar days.

Mediation, like conciliation, is a persuasive technique, but it is more often applied when the parties are under the additional pressure of an imminent or actual work stoppage. The mediator may suggest terms or conditions which he or she recommends as a reasonable area of settlement, and the parties are free to accept or reject these suggestions. Conciliation and mediation are termed "third-party assistance" since they have no power to compel the parties to agree to settle their differences.

Arbitration, on the other hand, is a process whereby a third party makes a decision which is binding upon the union and employer. In federal jurisdiction, arbitration is used to settle disputes which arise during the lifetime of a collective agreement. Differences of this nature, termed grievances, usually result from a disagreement over how a provision of the collective agreement should be interpreted or applied. In federal jurisdiction, it is unlawful for the parties to initiate a work stoppage over a grievance.

## HOW TO OBTAIN FMCS SERVICES

Any of the above-mentioned services provided by the Federal Mediation and Conciliation Service can be requested by the authorized representative of a union or employer. The procedure to follow in requesting the specific service required is contained in the Canada Industrial Relations Regulations.

## FOR A COPY OF THE REGULATIONS OR MORE INFORMATION, WRITE OR PHONE:

Federal Mediation and  
Conciliation Service,  
Labour Canada,  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
Telephone: (819) 997-3292

## OR CONTACT YOUR NEAREST LABOUR CANADA OFFICE.



Published by Authority of the  
Minister of Labour  
Government of Canada

\* Minister of Supply and Services Canada, 1985  
Labour Canada Cat. No. 130-1268/85  
Printed in Canada

Canada



Travail  
Canada

Labour  
Canada

# Le Service fédéral de médiation et de conciliation



Canada

## LE RÔLE

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) est chargé de l'application des dispositions de la partie V du Code canadien du travail. Cette Loi fixe le cadre de la négociation collective dans le secteur privé de compétence fédérale. Au nombre des industries assujetties à la partie V, on compte les chemins de fer, les lignes aériennes, le transport routier interprovincial, les banques, la radiodiffusion, la télédiffusion et les communications, le transport maritime et le débardage, les mines d'uranium, les éleveurs de grain et les sociétés de la Couronne.

De façon plus précise, le Service fédéral de médiation et de conciliation est chargé de fournir les services de résolution des différends que prévoit la Loi. Ces services comprennent la médiation et la conciliation lorsque des différends entre employeurs et syndiqués surviennent pendant la négociation de conventions collectives; la médiation préventive, qui a pour but d'aider les parties à entretenir de bonnes relations pendant la durée de leur convention collective; et les services d'arbitrage où un arbitre est nommé pour entendre et régler les griefs issus de l'administration courante d'une convention collective. De plus, le SFMC a le devoir de conseiller le ministre du Travail sur les politiques rattachées aux pratiques de la négociation collective et des relations industrielles.

Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) est un organisme autonome et aux pouvoirs quasi judiciaires qui relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail. La partie V du Code canadien du travail lui confère également certaines responsabilités. Ainsi, le Conseil est chargé de déterminer l'unité de négociation habilitée à négocier collectivement, d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation au sein de l'unité, d'accréditer les syndicats à titre d'agents négociateurs d'une unité et de rendre un jugement lorsqu'il est allégué qu'une disposition du Code a été violée. Depuis 1972, le Conseil canadien des relations du travail est tout à fait indépendant de Travail Canada.

## LE FONCTIONNEMENT

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est dirigé par le sous-ministre associé du Travail. Pour s'acquitter au mieux de sa tâche, le SFMC est divisé en trois directions :

la Direction de la médiation et de la conciliation, la Direction des services d'arbitrage et la Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique.

Les trois directions sont situées à l'administration centrale dans la région de la capitale nationale. La Direction de la médiation et de la conciliation possède en plus des bureaux régionaux dans six villes du pays où le personnel en place s'emploie à régler rapidement les différends qui surviennent au cours des négociations collectives. En plus de nommer des arbitres pour régler des griefs découlant de conventions collectives entre des parties assujetties à la partie V du Code, la Direction des services d'arbitrage désigne des arbitres pour entendre et disposer de plaintes de prétendu congédiement injuste formulées en vertu de la partie III du Code par des employés non syndiqués. Cette Direction effectue également des recherches sur divers aspects du domaine de l'arbitrage et sur son évolution. La Direction de l'établissement des programmes et du soutien technique effectue des analyses socio-économiques sur les questions de négociation, procure une aide technique aux médiateurs et conciliateurs et effectue de la recherche sur la politique en matière de relations industrielles, au nom du sous-ministre associé.



## LE PROCESSUS

La conciliation est une technique de persuasion qu'utilise le personnel qualifié du SFMC en vue d'aider les syndicats et les employeurs à régler leurs différends en matière de négociation collective. Elle suppose une exploration poussée des moyens et des solutions possibles pour en arriver à un compromis acceptable par chacune des parties. Pendant le stade de la conciliation, les parties n'ont pas le droit de faire la grève ou de déclarer un lock-out. Si, à la suite de cette étape, elles n'ont toujours pas réussi à résoudre leurs différends, le Ministre les informe officiellement qu'il met fin à la conciliation. Le droit de grève ou de lock-out leur est acquis sept jours civils après avoir reçu l'avis du Ministre.

La médiation, comme la conciliation, est également une technique de persuasion. On a le plus souvent recouru lorsque les parties sont soumises à la pression supplémentaire d'un arrêt de travail imminent ou en cours. Le médiateur peut recommander des dispositions ou des clauses qu'il juge être un terrain d'entente raisonnable pour les deux parties, qui, de leur côté, sont libres d'accepter ou de rejeter ces propositions. On désigne la médiation et la conciliation comme « aide

d'une tierce partie », car il est impossible, par ces techniques, d'obliger les parties à régler leurs différends.

L'arbitrage, en revanche, lie le syndicat et l'employeur qui doivent se conformer à la décision de la tierce partie. Dans le secteur de compétence fédérale, l'arbitrage sert à régler les conflits qui surviennent pendant la durée d'une convention collective. Ces conflits, appelés griefs, sont habituellement le résultat d'un désaccord sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective. Dans le secteur fédéral, il est illégal de déclencher un arrêt de travail en raison d'un grief.

## COMMENT OBTENIR NOS SERVICES

Le représentant certifié d'un syndicat ou d'un employeur peut demander au Service fédéral de médiation et de conciliation n'importe lequel des services susmentionnés. La marche à suivre pour demander le service dont vous avez besoin figure dans le Règlement du Canada sur les relations industrielles.

**POUR OBTENIR UN EXEMPLAIRE DU RÈGLEMENT OU DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS, VEUILLEZ COMMUNIQUER AVEC LE :**

Service fédéral de médiation  
et de conciliation  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2  
Téléphone : (819) 997-3292

**OU AVEC LE BUREAU DE TRAVAIL CANADA LE PLUS PROCHE.**

Publié en vertu de l'autorisation du  
ministre du Travail,  
Gouvernement du Canada

Le Ministère des Approvisionnement et  
services Canada, 1155  
1155 de la rue du Travail Canada 130-128/542  
Imprimé au Canada

